EL PERÍODO DE PRUEBA EN EL RÉGIMEN LABORAL CAS: NECESIDAD DE MOTIVACIÓN

José María Pacori Cari[*]

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín del Perú. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia. Miembro de Pleno Derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Sumilla: 1. ¿Qué es el período de prueba? - 2. Finalidad del período de prueba - 3. Principio de interdicción de la arbitrariedad - 4. Acto administrativo - 5. Motivación del uso del período de prueba - 6. Contenido de la motivación - 7. Motivación defectuosa

Probatio incumbit ei qui dicit, non ei qui negat[1]. En el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) regulado por el Derecho Legislativo 1057, el ingreso de los trabajadores CAS, indeterminados o determinados, se realiza luego del procedimiento de selección que comprende la etapa preparatoria, convocatoria, selección, suscripción y registro del contrato; sin embargo, pese a que el trabajador CAS fue seleccionado de un grupo de varios postulantes al proceso de contratación, se encuentra sujeto a un período de prueba de tres (3) meses, siendo necesario establecer las condiciones en las que la entidad pública puede hacer uso del período de prueba.

1. ¿Qué es el período de prueba?

El artículo 10, último párrafo, del Decreto Legislativo N.° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios – establece:

"La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). ***El período de prueba es de tres (3) meses"*** *(el resaltado es nuestro)*.

Ab initio, en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS), el **período de prueba** sería el lapso de tiempo (3 meses), luego de suscrito el contrato CAS, que tiene la entidad pública (empleador) para extinguir unilateralmente la relación laboral, esto concordante con el décimo primero considerando de la Casación Laboral 6051-2016

[*] Cita: **Pacori Cari**, José María (2025). **El período de prueba en el régimen laboral cas: necesidad de motivación.** Revista Iuris Dictio Perú, Volumen VII, setiembre 2025, pp. 07-11. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.

El autor es abogado especialista en Derecho del Empleo Público en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

[1] La prueba incumbe a quien afirma, no a quien niega

Arequipa emitida el 19 de julio de 2018 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica:

"Para efectos de analizar las causales denunciadas, se debe tener presente que el período de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por Ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario".

2. Finalidad del período de prueba

La finalidad del período de prueba en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) es que la entidad pública (empleador) compruebe si **efectivamente** el trabajador CAS puede asumir el cargo asignado, sobre la base de los **resultados de las tareas encomendadas**, lo que nos remite a la sumilla de la Casación Laboral 21841-2017 Lima emitida el 22 de octubre de 2019 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica:

"El período de prueba tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos; en consecuencia, la evaluación se realizará, entre otros aspectos, ***sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas****" (el resaltado es nuestro)*.

3. Principio de interdicción de la arbitrariedad

El uso que realice la entidad pública del período de prueba respecto de un trabajador CAS que ha ingresado por proceso de selección no puede constituir un abuso de derecho, puesto que esto está proscrito por el último párrafo del artículo 103 de la Constitución Política del Perú que indica:

"La Constitución no ampara el abuso del derecho".

En el ámbito de la administración pública, la prohibición del abuso del derecho transita al principio de interdicción de la arbitrariedad que impide que las entidades públicas actúen subjetivamente respecto de sus actuaciones administrativas, siendo que este **principio de interdicción de la arbitrariedad** debe ser entendido conforme al fundamento 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 0090-2004-AA/TC que indica:

"En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo".

De esta manera, el uso arbitrario del período de prueba por la entidad pública para dar término a la relación laboral del trabajador CAS que ingreso por proceso de selección está prohibido por aplicación del **principio de confianza legítima** según lo previsto en el último

párrafo del numeral 1.15 del artículo IV del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo 004-2019-JUS – que indica:

"La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y ***no puede actuar arbitrariamente****. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables" (el resaltado es nuestro)*.

4. Acto administrativo

Establecido que el uso del período de prueba que realice la entidad pública del trabajador CAS no puede ser arbitraria (subjetiva), ni ocultar el abuso del derecho, se requiere que el uso del período de prueba se contenga en un acto administrativo que, para estos efectos, es la declaración de voluntad de la entidad pública que, en el marco de las potestades públicas, extingue la relación laboral del trabajador CAS (administrado) conforme al artículo 1.1 del TUO de la Ley 27444 que indica:

"Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta".

5. Motivación del uso del período de prueba

De esta manera, en el sector público, para que la entidad pública haga uso del período de prueba es necesario que lo realice a través de un acto administrativo, por lo que se requiere cumplir con el requisito de validez del acto administrativo denominado motivación, esto es, que la entidad pública tiene que justificar el uso del período de prueba. La motivación del acto administrativo por el que se hace uso del período de prueba debe ser expresa con una relación concreta y directa de los **hechos probados** relevantes del caso específico que acreditan el incumplimiento de los resultados respecto de las tareas encomendadas por parte del trabajador CAS, situación que nos lleva a observar el artículo 6.1 del TUO de la Ley 27444 que indica:

"La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado".

En efecto, en el sector público, a diferencia del sector privado, es necesario justificar el uso del período de prueba por cuanto el ingreso del trabajador CAS fue por un proceso de selección que implicó la selección de la persona idónea para el cargo.

6. Contenido de la motivación

Ahora, el contenido de la motivación del acto administrativo que tiene por objeto el uso del período de prueba debe referirse, *in essentia*, a la evaluación de los resultados de las tareas encomendadas, lo que implica la adecuada evaluación de lo siguiente:

a) Capacidad del trabajador CAS para los cambios tecnológicos, *verbi gratia*, adecuación al entorno de la inteligencia artificial.

b) Posibilidades de desarrollo profesional, *verbi gratia*, aptitud para la progresión en la relación laboral

c) Grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas, *verbi gratia*, iniciativa propia para mejorar el servicio público.

d) Relaciones con el resto del personal o con los administrados a su cargo que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, *verbi gratia*, evaluar el trabajo en equipo.

Todo lo indicado se valora **conforme a los resultados de las tareas encomendadas al trabajador CAS**, en concordancia al octavo considerando de la Casación Laboral 13509-2016 Tacna emitida el 25 de abril de 2018 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica:

"Este período de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe. La adecuada evaluación implica tener en cuenta: i) la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; ii) las posibilidades de desarrollo profesional; iii) el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; iv) las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera, todo ello se valorará conforme a los resultados de las tareas encomendadas".

7. Motivación defectuosa

Establecer genéricamente el uso del período de prueba por la entidad pública no es admisible como motivación, puesto que no se permite la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, conforme al artículo 6.3 del TUO de la Ley 27444 que indica:

"No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto".

No constituye una debida motivación del uso del período de prueba, *verbi gratia*, indicar que no se han alcanzado las expectativas y requisitos que el puesto demanda, sin establecer la prueba objetiva, ni motivar las condiciones antes indicadas, puesto que esto constituye la exposición de una fórmula general.

Conclusión

En conclusión, en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), la entidad pública tiene la obligación de motivar el acto administrativo que contiene el ejercicio del período de prueba que da término a la relación laboral sustentada en la evaluación de los resultados respecto de las tareas encomendadas.

Referencias

- Casación Laboral 13509-2016 Tacna (25 de abril de 2018). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- Casación Laboral 21841-2017 Lima (22 de octubre de 2019). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 6051-2016 Arequipa (19 de julio de 2018). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Constitución Política del Perú (31 de diciembre de 1993). Perú
- Decreto Legislativo 1057 (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú.
- Decreto Supremo 004-2019-JUS (25 de enero de 2019). Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Perú.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (05 de julio de 2004). Expediente 0090-2004-AA/TC Lima. Perú: Tribunal Constitucional.